

применить полученные знания на практике. Форма представления и структурная организация информации играют здесь немаловажную роль. Тенденции развития информационных технологий и Интернет нельзя не учитывать, они открывают для деятельности педагога широчайшие возможности, и овладение ими позволяет сделать учебный процесс более интересным и эффективным.

Г.А. Новосельцева
(Электромеханический колледж, Екатеринбург)

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ни для кого не секрет, что люди любят работать. Большая часть нашей жизни проходит, что называется, в трудах и заботах, даже выходные мы проводим в основном «активно». Профессиональную деятельность в сфере образования трудно назвать заурадной и скучной, она дает возможность реализации таких востребованных на рынке труда качеств, как эмоциональность, коммуникабельность, творчество, содержательность, изобретательность, наконец. Однако почему же так много вокруг нас учителей, недовольных своей работой, неудовлетворенных? К сожалению, дело не только и не столько в материальной обеспеченности работников образования.

С.Ребрик, один из ведущих специалистов в области бизнес-образования, констатирует: 10% персонала будет работать хорошо независимо от суммы заработной платы, другие 10 % хорошо работать не будут никогда, результат трудовой деятельности остальных 80% зависит от искусства управления. С этим утверждением трудно не согласиться. Не случайно в последнее десятилетие четко обозначилась тенденция увеличения интереса и уважения к роли личности во всех сферах профессиональной деятельности человека, в условиях острого дефицита квалифицированных кадров все более обостряется проблема организации производственного процесса таким образом, чтобы максимально реализовать потенциал каждого сотрудника.

Одним из вариантов решения этих проблем является целенаправленная, научно обоснованная и четко организованная система повышения квалификации, учитывающая возрастные особенности и этапы профессионального роста каждого сотрудника.

Идеи А. Маслоу о вечном стремлении человека к реализации всех своих потенциальных возможностей и способностей получают логическое развитие во многих теоретических работах по бизнес-образованию, рассматривающих самоопределение человека как единство профессионального и личностного роста. Процесс становления специалиста предполагает несколько этапов. На первом происходит актуализация полученных в образовательном учреждении знаний, поиск собственного стиля работы. На втором – закрепление позиций, обретение авторитета, эксплуатация собственного профессионального опыта до наступления кризисного момента – ситуации выбора: «почивание на лаврах» либо поиск новых возможностей и сфер деятельности. Большинству сотрудников, тем самым 80%, для успешного самоопределения необходимо создание организационно-методических условий и оказание различного рода поддержки.

Акмеологическая поддержка предполагает осуществление серьезной работы по целеполаганию, обоснованное наполнение содержанием пути по «лестнице успеха»: мечты – цель – план – действие. Целеполагание ориентирует человека на создание мотивированного образа действия на уровне личностного смысла, формирует осознанный образ предвосхищаемого в сознании результата, который определяет целостность и направленность поведения, является необходимым условием для самоактуализации или самореализации и понимается как комплекс действий, предпринимаемый личностью для достижения этой цели. Уровень сформированности потребности в самореализации у сотрудников, конечно же, разный и зависит от множества объективных и субъективных причин. Однако задача руководителей как среднего, так и высшего звена определить зону ближайшего развития каждого сотрудника, создать условия для его личностного и карьерного роста.

Методическая помощь заключается в определении средств достижения цели, определения инструментария для овладения необходимыми профессиональными навыками и обретения индивидуального стиля, так называемого «почерка», особенно на начальном или «среднем» этапе профессионального становления. Эта работа может быть организована методической службой образовательного учреждения и реализована в формате «внутреннего повышения квалификации» сотрудников. Так, в Екатеринбургском электромеханическом колледже на протяжении нескольких лет действуют Школа молодого специалиста, Школа кураторов и специалистов по воспитательной работе, а также регулярные практические семинары в рамках программы «Путь к успеху». Становление системы внутреннего корпоративного развивающего обучения возможно с помощью привлечения к сотрудничеству университетов, колледжей, научных лабораторий, консалтинговых групп или с помощью создания собственных учебных или научно-учебных программ. Главной задачей внутреннего корпоративного обучения является запуск механизма саморазвития специалистов. Основные функции такого обучения: формирование управленческих команд; апробация управленческих механизмов решения новых задач; формирование новой корпоративной культуры; обеспечение потенциала профессионального роста; развитие ключевых профессиональных компетенций специалистов. Прогнозируемым результатом обучения станет рост ценности и стоимости персонала, конкурентоспособность учреждения и его готовность к проведению преобразований.

Современный менеджмент в области профессионального образования немыслим без постоянного обучения, которое обеспечивает как мобильность отдельных, ключевых специалистов, так и стратегию всего учреждения или организации в целом. Информационная поддержка обеспечивает расширение границ поиска новых профессиональных возможностей. В условиях динамично развивающихся рыночных отношений все большую значимость приобретают инновационные проекты, которые являются привлекательными для инвестора и

потребителя. Но для того чтобы осуществить реализацию инноваций, нужны специалисты качественно иного профессионального уровня, от которых требуется особая междисциплинарная подготовка – профильная, экономическая, менеджерская, психологическая. Кроме того, такие специалисты должны обладать соответствующими личностными качествами, позволяющими им становиться лидерами перемен, ведущих к повышению конкурентоспособности образовательного учреждения. В конечном итоге, успех любого образовательного проекта зависит от квалификации специалистов, которые должны иметь позитивный и, самое главное, результативный профессиональный опыт и компетенции менеджера по коммерциализации результатов научно-методических разработок и достижений. Таким специалистам необходимо качественное профильное послевузовское образование, формат которого они определяют сами согласно личностным целеустановкам и возможностям и потребностями организации, которая заинтересована в таком специалисте. Именно на рынке труда проявляется истинная потребительская стоимость и уровень качества образовательных услуг, и система послевузовского профессионального образования должна ориентироваться на требования работодателей к будущим соискателям.

Этот достаточно большой объем работы может и должна осуществлять администрация, поощряющая инициативу и творческий подход к решению столь сложных задач в условиях тесного сотрудничества и полного взаимопонимания с методической службой образовательного учреждения. Да и самому руководителю без соответствующего инновационного образования очень трудно следить за изменениями ситуации на рынке, в законодательной базе, экономических условиях и среде, в которой существует образовательное учреждение. А без четкого знания всех этих приоритетов успех на рынке может быть только случайным. «Когда ж в товарищах согласья нет», вся деятельность по повышению квалификации педколлектива и качества образовательного процесса держится на голом энтузиазме одиночек. В сфере образования мотивация персонала – проблема вечная: дополнительного финансирования нет, а вербальное поощрение считается устаревшим.

Однако и приказующе-волюнтаристический подход уже неприемлем, так как провоцирует текучесть кадров, как правило, квалифицированных и креативных. В связи с этим не менее актуальной задачей в образовательном учреждении является организация серьезной и методически обоснованной деятельности по формированию корпоративной культуры и созданию позитивного имиджа учреждения или организации, что невозможно без высококвалифицированных специалистов, профессионалов своего дела. Круг замкнулся, но из любой, казалось бы, тупиковой ситуации есть три выхода: «ждать у моря погоды», развалить «до основания» или намечать новые ориентиры, ставить четкие цели и находить возможности для их достижения.

1. А. Маслоу утверждал, что возможности для совершенствования и самореализации существуют в любом виде деятельности. Возрождение профессионального образования – прекрасная возможность, потому что это одна из тех сфер деятельности человека, которая предполагает постоянное изменение, развитие, требует анализа быстро меняющихся «производственных» ситуаций и принятия решений. Именно в такие сложные моменты и осуществляется личностный выбор в пользу роста, в направлении самоактуализации, но при определенных условиях, которые могут быть созданы как руководством, так и специалистами-лидерами. Жизнь требует от системы образования воспитать качественно иную, чем сейчас, личность, способную осуществить перенос знаний из одной области в другую, интеллигентную с широкими интеллектуально творческими возможностями.

М.В.Оборин

(Тольяттинский машиностроительный техникум, Тольятти)

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Новые социально-экономические условия в стране, рынок труда, работодатели предъявляют к выпускникам учреждений профессионального образования новые требования, которые не связаны жестко с той или иной дисциплиной, а носят надпредметный,